

NOMBRE DE ALUMNO: FLORISELDA VELÁZQUEZ MÉNDEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMY YANET SANTIZO ESPINOSA

**NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO: IMPORTANCIA DEL
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL**

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

GRADO: 9 CUATRIMESTRE

GRUPO: A

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 10 DE JULIO DEL 2022.

Introducción

En el presente ensayo se hablará de la importancia del reclutamiento y selección técnica del personal, dentro de ella se presenta: El papel y las funciones de los procesos de selección de personal, La organización como sistema y su relación con el medio ambiente, Los Concepto de sistema, La Clasificación de los sistemas y el Sistema de Desarrollo de Recursos Humanos. Ya que hoy en día juegan un papel muy importante en la adquisición de personal para una organización, ya que esto permite que las empresas crezcan en todos los sentidos.

Desarrollo

La importancia del proceso del reclutamiento y selección de personal es frecuentemente el factor que determina la prosperidad de una empresa y que permite que logre sus objetivos, además que adquiere gran relevancia como procedimientos básicos y complementarios de la Administración de Recursos Humanos.

La influencia en el clima laboral, donde el Clima Laboral influye en la satisfacción y en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del recurso humano, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa, con las máquinas que utilizan y con la propia actividad de cada uno.

El papel y las funciones de los procesos de selección de personal es la creación e implantación de un sistema de selección de personal es útil para alcanzar mayores niveles de competitividad, eficiencia, eficacia, productividad y satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral mediante el logro de la correspondencia entre las exigencias de los cargos y las características de los trabajadores.

En la realización del proceso de selección de personal se hace necesario valorar este de forma integrada, visto como un sistema, concibiéndolo como un conjunto interrelacionado de principios, personas, métodos y etapas con el objetivo final de proveer a la organización de la fuerza de trabajo idónea en función de alcanzar su misión.

(Zdunic, 2013) Habitualmente la selección de personal implica un proceso que incluye diversas evaluaciones (médicas, psicológicas, de conocimientos, de habilidades específicas) destinadas a encontrar el mejor candidato posible para determinado puesto de trabajo.

La organización como sistema y su relación con el medio ambiente, los medios ambientes general y de trabajo afectan a una organización de muchas maneras.

(Thompson, 1969) Este sugiere que los elementos del medio ambiente de trabajo pueden caracterizarse por dos dimensiones: grado de cambio y grado de homogeneidad.

Las relaciones entre la Organización y el Medio Ambiente, se distinguen cuatro situaciones que se diferencian por su nivel de incertidumbre según la combinación de grados de homogeneidad y de cambio:

1. Los Medios Ambientes Estables-Simples
2. Los Medios Ambientes Dinámicos-Simples
3. Los Medios Ambientes Estables-Complejos
4. Los Medios Ambientes Dinámicos-Complejos

En el concepto de sistemas tenemos que tener en claro lo que realmente a que se refiere con sistema, su definición indica que se trata de una serie de elementos que están interconectados entre sí y cuyo funcionamiento es como un todo.

(Fuenzalida, 2003) menciona que Mario Bunge entiende por sistema a un objeto complejo de cuyas partes o componentes está conectada con otras del mismo objeto de tal manera que la totalidad posee algunas características que le faltan a sus componentes, es decir, propiedades emergentes. Un sistema puede ser conceptual o concreto, pero no ambos.

Para que un conjunto de elementos pueda ser considerado un sistema debe tener algunas características: ° Objetivo, ° Totalidad, ° Entropía, ° Homeostasia.

La clasificación de los sistemas se basa en su grado de interacción con otros sistemas, esta depende del individuo que lo hace, del objetivo que se persigue y de las circunstancias particulares en las cuales se desarrolla.

Según a la forma en que se constituyen pueden ser:

- Sistemas físicos o concretos
- Sistemas abstractos

Existen otras clasificaciones que son:

° Jerárquicos, ° Sistema de control, ° Sistema de Control con retroalimentación, °Determinístico, ° Probabilístico, ° Sistemas Estratégicos.

En el sistema de desarrollo de recursos humanos comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, incentivar la participación y estudiar el absentismo y sus causas.

El foco de la función del desarrollo de recursos humanos debe ser desarrollar la mejor fuerza laboral posible para que la organización y los empleados alcancen sus objetivos. Los beneficios de la capacitación no son sólo para el trabajador, sino también para la empresa; ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro.

Pasos de un proceso de capacitación:

1. Determinación de necesidades de capacitación
2. Programación de la capacitación
3. Ejecución del Programa de capacitación
4. Evaluación de los resultados de la capacitación.

Para lograr estos objetivos los sistemas deben:

° Cubrir todas las necesidades del administrador el recurso humano. ° Totalmente integrado. ° Flexible. ° Ser seguro.

Conclusión

Como conclusión del tema se puede decir que tenemos al reclutamiento que implica obviamente la atracción de candidatos potencialmente calificados para desempeñar un puesto dentro de una organización, de modo consecuente con la respectiva selección de un profesional y que sabemos que esto es un proceso técnico por el cual nos permite identificar a las personas que cuentan con las competencias y habilidades requeridas para el buen desempeño laboral que una empresa lo requiera.

Referencias

- Barcelo, J. C. (31 de Julio de 2016). *blog de recursos humanos*. Obtenido de blogs.imf-formacion: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/que-es-desarrollo-de-recursos-humanos/#:~:text=El%20desarrollo%20de%20los%20recursos,el%20absentismo%20y%20sus%20causas.>
- Fuenzalida, M. T. (marzo de 2003). *repositorio.uchile*. Obtenido de repositorio.uchile: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108787/schilling_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Martínez, A. (24 de mayo de 2022). *concepto definicion*. Obtenido de conceptodefinicion: <https://conceptodefinicion.de/sistema/>
- Matias, S. (30 de julio de 2002). *gestiopolis*. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- Thompson, J. D. (1969). *Organization's in Action*.
- Zdunic, D. A. (30 de mayo de 2013). *universidad del desarrollo*. Obtenido de psicologia.udd: <https://psicologia.udd.cl/noticias/2013/05/el-rol-del-psicologo-en-la-seleccion-de-personal/>